

## **Comma 2.**

### **L'immediata entrata in vigore ed efficacia del decreto dignità**

*di Federico D'Addio*

Uno degli aspetti del d.l. n. 87 (decreto dignità) che merita, senz'altro, di essere evidenziato è quello relativo alla sua efficacia: esso, infatti, entra in vigore dal «giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale» (art. 12, comma 1), e cioè dal 13 luglio.

Peraltro, con specifico riferimento alla materia dei rapporti di lavoro a tempo determinato (anche quelli intercorrenti con le agenzie di somministrazione), il Governo si è preoccupato di precisare che tali disposizioni trovano applicazione ai «contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto» nonché ai «rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto».

Previsioni, queste, che se sono senz'altro legittime in punto di diritto (i contratti a termine, come i rinnovi e le proroghe, essendo atti negoziali, sono regolati dalla legge vigente al momento in cui sono posti in essere secondo il noto brocardo *tempus regit actum*), allo stesso tempo però potrebbero avere un impatto fortemente negativo non solo sulla certezza del diritto ma anche sulle dinamiche del mercato del lavoro.

Ed infatti, com'è noto, l'efficacia dei decreti legge è sempre “precaria” – per utilizzare un concetto caro a questo Governo – poiché è subordinata e condizionata alla conversione in legge da parte del Parlamento, la quale deve avvenire, a pena di perdita dell'efficacia *ex tunc* (ossia «sin dall'inizio»), entro il termine di 60 giorni dalla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* (art. 77, comma 3 Cost.).

Nelle more della conversione, però, il decreto dignità – che con ogni probabilità non sarà convertito in legge nella sua versione attuale – avrà sicuramente degli effetti rilevanti sulle scelte che verranno prese dagli operatori e dagli attori del mercato del lavoro (*in primis* dalle imprese ma anche dalle agenzie di somministrazione).

Da una prospettiva di politica legislativa, pertanto, sarebbe stato opportuno ricorrere ad altri strumenti (quali il decreto legislativo o il tradizionale *iter* parlamentare) oppure introdurre una previsione che sospendesse l'efficacia delle disposizioni in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato sino alla data della sua conversione in legge.

Una simile previsione, benché si ponga in evidente contraddizione con le ragioni di straordinaria necessità ed urgenza che dovrebbero fondare e giustificare un intervento di questo tipo da parte del Governo e snaturi gli scopi e le caratteristiche del decreto-legge, non è nuova nella prassi del nostro Paese<sup>1</sup> e, comunque, avrebbe tutelato altri principi e diritti costituzionalmente garantiti quali il principio di uguaglianza e ragionevolezza (art. 3 Cost.), il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), la libertà di iniziativa economica

---

<sup>1</sup> Si veda, ad esempio, il d.l. n. 138/2011 (poi convertito in l. n. 148/2011) nel quale erano contenute diverse disposizioni che trovavano applicazione soltanto «successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione».

(art. 41 Cost.) e il principio del legittimo affidamento dinanzi alla legge (artt. 3 e 117, comma 1 Cost. e art. 6 CEDU).

Ciò è tanto più vero quanto più si considera che secondo le ultime indiscrezioni uscite sugli organi di stampa è stata già espressa da più parti politiche l'intenzione di rivedere con attenzione e modificare il contenuto del decreto-legge in sede parlamentare.

Se così fosse, nel lasso di pochi mesi potrebbero aversi ben tre distinti regimi che si succedono nella regolazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) la disciplina del d.lgs. n. 81/2015 “*ante decreto dignità*” (sino al 12 luglio 2018 data di pubblicazione del d.l. n. 87);
- b) la disciplina del decreto dignità che trova integrale applicazione durante il periodo di discussione parlamentare sino alla conversione in legge o alla scadenza del relativo termine di 60 giorni (e cioè dall'11 luglio 2018 al 10 settembre 2018 o alla data anteriore in cui sarà convertito in legge);
- c) la disciplina della legge di conversione che potrà apportare anche significative modifiche al decreto dignità oppure, in caso di mancata conversione, la disciplina “di ritorno” del *Jobs Act* (*ante decreto dignità*) con tutta una serie di problematiche che potranno sorgere a causa della perdita di efficacia (*ex tunc*) del decreto-legge.

Il rischio è evidente e generalizzato in quanto riguarda tutte le imprese del settore privato, ma preoccupa soprattutto quelle realtà e settori contraddistinti dal lavoro stagionale che risulta essere assurdamente toccato dalle disposizioni in materia di causali. Tant'è che sempre da quanto trapelato in questi giorni sembra che si stia discutendo di introdurre un regime transitorio per evitare effetti negativi quantomeno sui contratti in corso.

Lasciando da parte le questioni di opportunità politica di intervenire in materia di lavoro con un decreto-legge senza aprire una discussione con le parti interessate (Parlamento, parti sociali,

operatori del mercato del lavoro, ecc.) ma anche di legittimità costituzione in ordine al ricorrere o no del requisito della straordinaria necessità ed urgenza richiesto espressamente dall'art. 77 Cost., il decreto dignità sembra essere un (debole) segnale, se non un mero *slogan*, peraltro fortemente voluto dal neo-Ministro Di Maio per mostrare che l'esecutivo è impegnato su temi cari all'opinione pubblica, piuttosto che una riforma strutturata o anche solo "ragionata", espressione di una ben precisa visione politica o di una comprensione delle reali dinamiche e dello stato attuale del mercato di lavoro.

L'intervento, seppur "leggero" per portata ed estensione (esso tocca, infatti, soltanto alcune tipologie contrattuali o aspetti del rapporto di lavoro), potrà comunque avere un impatto significativo sull'andamento del mercato del lavoro: si pensi, ad esempio, al regime di "acausalità" dei rapporti di lavoro a tempo determinato ridotto a soli 12 mesi e all'estensione alla somministrazione di lavoro delle norme sul lavoro a termine.

In nome di una proclamata lotta al "precariato" a difesa della "dignità" dei lavoratori, le modifiche introdotte dal d.l. n. 87 potrebbero verosimilmente anche sortire l'effetto opposto a quello prefissato dal Governo. Prevedere, infatti, duplici regimi in ordine alla causalità, o no, del rapporto a termine a seconda della durata dello stesso (sopra o sotto la "fatidica" soglia dei 12 mesi) o del ricorso al rinnovo (piuttosto che alla proroga) potrà comportare un'ulteriore riduzione della durata media di tali rapporti di lavoro, con l'effetto ultimo di incrementare ciò che è considerato dall'esecutivo come "precariato".

Al riguardo, occorre ricordare che, secondo i dati del Ministero del lavoro ricavati dalle comunicazioni obbligatorie inviate dai datori di lavoro, negli ultimi 3 anni sono aumentati i contratti di durata da 1 a 30 giorni (da 889mila nel 2015 a 919mila nel 2017) e quelli di durata tra i 31 e i 90 giorni e tra i 91 e i 365 giorni, di

contro sono diminuiti (da 538mila a 492mila) quelli con durata superiore ai 366 giorni<sup>2</sup>.

D'altro canto, estendere la disciplina del contratto a tempo determinato ai rapporti di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato avrà probabilmente l'effetto di accrescere il "turn-over", contrarre il relativo settore o, comunque, penalizzare quei lavoratori che sono impiegati attraverso tale strumento.

Un'ulteriore (presumibile) conseguenza delle novità introdotte dal d.l. n. 87 sarà quella di reintrodurre incertezza giuridica e, quindi, rinfocolare il contenzioso lavoristico. È, infatti, noto – perché documentato da dati ministeriali – che il contenzioso legato ai contratti a termine è calato vertiginosamente negli ultimi anni in ragione dell'eliminazione delle causali: si è passati dalle 8.019 cause iscritte al ruolo nel 2012 alle poche centinaia del 2017.

Pertanto, se lo scopo dichiarato dell'intervento governativo è quello di combattere la "precarietà" e difendere la "dignità" dei lavoratori, il decreto dignità non sembra neanche avvicinarsi a tali ambiziosi traguardi, a meno che non si voglia ridurre e confinare tali concetti (quello di precarietà e di dignità del lavoro) a soltanto alcune fattispecie che, sebbene indubbiamente rilevanti, costituiscono soltanto una porzione dei moderni mercati del lavoro.

Quello che, invece, è certo è che il decreto dignità introdurrà, per un lasso di tempo incerto, rilevanti dosi di incertezza, ambiguità e inutile complicazione delle regole in materia di lavoro.

In conclusione, nonostante i fastosi proclami, il decreto dignità rappresenta semplicemente un provvedimento *spot* ed *omnibus* al cui interno vi sono le più variegate disposizioni che, lungi dal rea-

---

<sup>2</sup> Si veda V. FERRO, M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI (a cura di), [\*Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità\*](#), ADAPT University Press, 2018, 5-6.

lizzare gli ambiziosi obiettivi enfaticamente enunciati, rischia di rivelarsi un'eterogenesi dei fini se non un vero proprio *boomerang* per il Governo Conte e per il Ministro Di Maio, con inevitabili costi sociali (prima ancora che politici).